

企业培训总结 与团队建设

企业培训/员工培训/团队建设/工作总结

A dream need to work out a summary report dream need to work out a need out a summary
report summaryA dream need to work

 汇报人:

 时间:二零二五

目录

C O N T E N T S

零一 人才梯队建设理念

零二 人才梯队建设路径

零三 梯队人才培养内容与方法

零

一

人才梯队建设理念

- 人才梯队建设总览
- 胜任力要素构成
- 企业文化与人才理念



人才梯队建设总览

人才理念

- u 基于公司文化与人力资源发展战略……

关键技术

- u 任职资格体系
- u 胜任力模型
- u 任职能力评价
- u 人才成长路径
- u 培训发展体系
- u 梯队人才管理

梯队建设

- u 人才规划/盘点
- u 人才标准
- u 人才评估甄选
- u 人才培养
- u 培养效果评估
- u 人才发展



人才梯队建设总览

人才理念

- u 基于公司文化与人力资源发展战略……

关键技术

- u 任职资格体系
- u 胜任力模型
- u 任职能力评价
- u 人才成长路径
- u 培训发展体系
- u 梯队人才管理

梯队建设

- u 人才规划/盘点
- u 人才标准
- u 人才评估甄选
- u 人才培养
- u 培养效果评估
- u 人才发展



企业文化与人才理念

企业文化是企业组织在其发展的过程中所形成的组织成员所共同信仰的管理哲学、行为规范和价值体系的总和。



表象

行为 \ 组织结构和流程 \ 形象

表达的价值

战略\目标\机制\制度\哲学（表述性解释）

基本信念

视为理所当然的信念、思维、感觉和
认知世界的方式（心智模式）



企业文化与人才理念

- 一零. 组织学习
- 一一. 顾客至上
- 一二. 创造变革

适应性

外部关注

使命感

- 七. 愿景
- 八. 目标
- 九. 战略方向与意图

灵活性

信仰
与假设

稳定性

- 一. 授权员工
- 二. 团队导向
- 三. 能力发展

参与性/
相容性

内部关注

一致性/
连续性

- 四. 核心价值观
- 五. 配合
- 六. 协调与整合

零
一

人才梯队建设路径

- 梯队建设与梯队人才管理
- 人员盘点——XXX公司人才盘点示例
- 梯队人才领导力发展的几个阶段



■ 人员盘点可参照信息点

序号	名称	职位	信息	备注	
一	XX	XX	XX	XX	
二	XX	XX	XX	XX	
三	XX	XX	XX	XX	
四	XX	XX	XX	XX	
五	XX	XX	XX	XX	



■ 人员盘点——当前人才状况分析（示例）

高层管理岗位：

后备人员稀缺、选拔面窄

中层管理人员：

经验、综合素质和管理能力不平衡；后备人才缺乏；培养下属和团队能力不强；部门合作意识薄弱。

基层主管人员：

数量偏少、结构不合理、缺少筛选余地；素质偏低、缺少提升潜力和空间。

基层员工：

企业认同度较高，稳定性较好；人员素质较低，难以选拔后备人才。



梯队人才的选拔—入选条件（示例）

必备条件

- u 入职满一年以上的正式员工, 不满一年的员工可列入a重点关注人员.
- u 任职资格考核通过;
- u 年度业绩考核优秀; 直接主管推荐;
- u 获得内部或外部客户的良好评价, 善于解决问题;
- u 乐于承担本岗位职责外的部分工作, 并能认真达成良好工作效果;

优先进入条件

不得进入情况

- u 任职资格考核没有通过;
- u 上期考核结果较差;
- u 考核期内因自身失误受到公司处罚;

凡出现“不可进入条件”的, 均“不得进入”



■ 梯队人才领导力发展的几个阶段

第一阶段:个人贡献者 管理自我

第二阶段:一线经理 管理他人

第三阶段:部门总监 管理经理人员

第四阶段:事业部副总经理 管理职能部门

第五阶段:集团高管 管理业务群组

第五阶段:首席执行官管理全集团



■ 总监以上人员管理不成熟的表现

无法从项目运作导向转变到战略导向, 不善于创建连接公司整体战略的团队

对其他部门不重视或不感兴趣, 在预算薪酬等领域偏爱自己熟悉的部门, 没有承担领导职责, 更愿意扮演事必躬亲的管理者或执行者

把下属仅作为专业工作人员, 而不是竞争优势的来源, 不能授权, 愿意掌控较多具体的事情; 或者授权过多, 缺乏有效监控

除了与信任的下属沟通, 不愿意与其他部门沟通, 倾听和表达沟通能力差



人才梯队建设模型（示例）



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/767160033033010005>